

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-4606

N° dossier d'accréditation : AM-2001-6738

EMPLOYEUR MULTIPRÉVENTION 2271, BOULEVARD FERNAND-LAFONTAINE, BUREAU 301 LONGUEUIL QC J4G 2R7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 3713 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-03-11	Nombre de salariés visés : 23	Date début : 2022-01-01
Date dépôt : 2022-05-05		Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-05-19
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MULTIPRÉVENTION

ci-après appelé « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3713**

ci-après appelé « le Syndicat »

2022-2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 5	DISCRIMINATION	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL ET ADHÉSION AU SYNDICAT.....	8
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE..	11
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	13
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 10	RÉDUCTION DU PERSONNEL.....	16
ARTICLE 11	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	18
ARTICLE 12	JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	19
ARTICLE 13	NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS.....	20
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	22
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	23
ARTICLE 16	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	24
ARTICLE 17	CONGÉ ANNUEL (VACANCES)	25
ARTICLE 18	DROIT PARENTAUX ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES	27
ARTICLE 19	CONGE TRAITEMENT DIFFERE.....	30
ARTICLE 20	AVANTAGE SOCIAUX	32
ARTICLE 21	JOURS DE MALADIE	34
ARTICLE 22	FRAIS DE DEPLACEMENT.....	35
ARTICLE 23	ASSURANCE COLLECTIVES, CAISSE DE RETRAITE, INDEMNITÉ DE DÉPART ET RETRAITE PROGRESSIVE	37
ARTICLE 24	RESPONSABILITE CIVILE ET PROFESSIONNELLE.....	40
ARTICLE 25	DIVERS.....	41
ARTICLE 26	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES SALARIÉS.....	42
ARTICLE 27	DROIT À L'IMAGE	43
ARTICLE 28	RÉTROACTIVITÉ	44
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	45
ARTICLE 30	VALIDITÉ	46
ANNEXE « A »	ENTENTE SALARIALE ET MECANISME SALARIAL.....	47
ANNEXE « B »	DESCRIPTION DES FONCTIONS	50
ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETE AU 31 DECEMBRE 2021.....	52

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir des rapports ordonnés entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer, pour la durée de cette convention les conditions de travail et d'emploi des salariés et d'établir une procédure ayant pour objet de faciliter le règlement des griefs.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le Syndicat (section locale 3713 du Syndicat canadien de la fonction publique) comme l'unique agent négociateur de « tous les salariés au sens du Code du travail » tel que stipulé dans l'accréditation accordée le 15 octobre 1993 et modifiée le 27 mai 2010 par la Commission des relations du travail.

2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues dans la convention collective ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

2.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité de négociation parce qu'il ne serait plus un salarié au sens du Code du travail, l'Employeur doit informer le Syndicat, par écrit, de ses intentions et, s'il n'y a pas entente, l'Employeur doit alors procéder selon les dispositions de l'arbitre 39 du Code du travail, le fardeau de la preuve lui incombant.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer tant et aussi longtemps que les autorités ayant juridiction en la matière n'auront pas rendu une décision finale sur la requête.

2.04 Des personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent en aucun cas accomplir le travail exécuté par les salariés régis par la présente convention ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf après entente avec le Syndicat.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de planification, de direction, d'administration, de gestion et de contrôle de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

- 4.01 « Employeur » désigne l'Association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de l'imprimerie et activités connexes, secteur de la fabrication de produits en métal, de produits électriques et des industries de l'habillement ainsi que du textile et de la bonneterie dont la dénomination sociale est MultiPrévention.
- 4.02 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3713.
- 4.03 « L'Association » désigne MultiPrévention, constituée au sens de l'article 98 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chap. S-2.1) pour le secteur d'activités de l'imprimerie et activités connexes, la fabrication de produits en métal, des produits électriques et des industries de l'habillement ainsi que du textile et de la bonneterie, tel que délimité au paragraphe 5^e de l'annexe « A » du Règlement sur les associations sectorielles de santé et de sécurité du travail (R.R.Q. 1981, chap. S-2.1, r.1), modifié par le décret 1209-2020 et dont l'objet est décrit à l'article 101 de la Loi.
- 4.04 « Salarié régulier » désigne toute personne qui a complété sa période de probation telle que définie à l'article 9.02.
- 4.05 « Salarié à l'essai » désigne toute personne qui n'a pas complété la période de probation définie à l'article 9.02. Ledit salarié bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Cependant, ce salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied ou congédié avant la fin de sa période d'essai. Ce salarié n'est pas admissible à la portion monétaire de (10 %) prévu à l'article 23.01 de la convention collective. D'un commun accord, les parties peuvent prolonger cette période de probation.
- 4.06 « Salarié remplaçant » désigne toute personne embauchée pour remplacer, durant une absence, un salarié pour des motifs prévus à la convention. Dès que la raison pour laquelle cet employé a été embauché cesse d'exister, l'Employeur doit donner un « avis de licenciement » à ce salarié remplaçant.

Ce salarié remplaçant a droit à tous les avantages prévus à la présente convention. Cependant, ledit salarié remplaçant n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied. Ce salarié sera admissible à la portion monétaire (10 %) prévu à l'article 23.01 de la convention collective six (6) mois après la date de son embauche.

4.07 « Salarié temporaire » désigne tout salarié embauché pour répondre à certaines situations particulières telles que le surcroît temporaire de travail ou l'exécution d'un travail pour lequel il n'y a pas de salarié qualifié dans l'unité de négociation. La période d'emploi dudit salarié ne doit pas dépasser six (6) mois; cependant les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger cette période. Dans le cas où un employé temporaire est à l'emploi de l'Employeur plus de six (6) mois, il a droit à tous les bénéfices de la présente convention au prorata des heures travaillées. L'embauche d'un tel salarié ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier.

4.08 « Salarié stagiaire » désigne toute personne salariée étant inscrite dans un programme d'études d'une institution d'enseignement reconnue, et joignant MultiPrévention pour une durée maximale de neuf (9) mois afin de compléter un apprentissage professionnel.

Le stagiaire est principalement affecté à des tâches liées au stage.

Une telle embauche ne provoquera pas de réduction des heures de travail, de traitement, ni de perte d'emploi pour une personne salariée régulièrement couverte par la présente convention dans le cadre général de sa fonction.

La personne stagiaire n'est pas assujettie aux articles suivants de la convention.

4.09 « Étudiant » signifie tout employé embauché entre le 1^{er} mai et le 15 septembre et qui doit retourner aux études à temps plein à compter du mois de septembre.

L'Employeur convient qu'un étudiant ne peut exécuter plus de quarante (40) heures par semaine.

L'Employeur informe le Syndicat de la période d'embauche de l'étudiant ainsi que de l'emploi occupé par celui-ci.

L'Employeur convient que l'embauche d'un employé étudiant ne doit pas avoir pour conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'une personne salariée temporaire conformément au mécanisme de rappel prévu à l'article 4.07.

L'étudiant n'est pas assujetti aux articles suivants de la convention.

4.10 « Poste » désigne l'assignation particulière d'un employé dans le cadre général de sa fonction.

4.11 « Fonction » désigne un poste ou un groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes à celles qui sont décrites et apparaissant à l'annexe « B ».

- 4.12 « Conjoint » désigne les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; les personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ainsi que les personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.13 « Représentant du Syndicat » désigne le ou les salariés élus ou nommés à ce poste par les membres couverts par la présente convention. L'Employeur doit être avisé par écrit lors de changements au niveau des élus dans les plus brefs délais.
- 4.14 « Pigiste formateur » désigne toute personne rémunérée par un contrat d'honoraires professionnelles pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail. L'embauche d'un pigiste formateur ne doit pas causer de baisse d'heures ou de mise à pied ou d'abolition d'un poste régulier.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

5.01 a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente et la loi.

b) On entend par harcèlement sexuel et par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ou de la salariée et qui entraîne, pour celui-ci ou celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ou la salariée.

c) Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique constituent des formes de discrimination et les parties doivent s'assurer que le milieu de travail en est exempt.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET ADHÉSION AU SYNDICAT

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et tout salarié qui le deviendra pendant la durée de la première convention collective doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion, et ce, à l'embauche.
- 6.03 Aux fins de la présente clause, l'Employeur doit permettre une rencontre, pendant les heures de travail, entre le nouveau salarié et un représentant du Syndicat.
- 6.04 La durée d'une telle rencontre ne peut excéder trente (30) minutes.
- 6.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'autre expulsé de ses rangs.

Cotisation syndicale

- 6.06 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues dans les trente (30) jours de la perception au secrétaire trésorier du Syndicat.
- 6.07 Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- 6.08 Une (1) fois par mois, l'Employeur fournit au Syndicat en même temps que la remise des cotisations syndicales;
- a) une liste détaillée des salariés cotisés en y indiquant le nom, le salaire brut, le temps supplémentaire et les montants retenus, de même que la quantité de temps excédentaire accumulé;
 - b) les noms des nouveaux salariés, leur date d'embauche, titre d'emploi et salaire;
 - c) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi;
 - d) annuellement, au mois de janvier, une liste détaillée mentionnant le nom des salariés, leur date d'embauche, leur titre d'emploi, leur salaire.

6.09 L'Employeur inscrit sur les relevés d'impôt les montants déduits à titre de cotisations syndicales.

Tableau d'affichage

6.10 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau pour fins d'affichage des avis suivants;

- a) Avis d'élection, résultat d'élection ou de nomination des représentants syndicaux;
- b) Avis de réunions ou d'assemblées;
- c) Une copie des avis affichés sera remise à l'Employeur au même moment;
- d) Le Syndicat pourra afficher tout autre avis, en autant que cet avis porte la signature d'un conseiller syndical et celle de l'Employeur ou un de ses représentants;
- e) L'Employeur permettra que son télécopieur soit utilisé pour transmettre au personnel du bureau de Québec les avis affichés.

Absences syndicales

6.11 Tout salarié, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, obtient un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

6.12 L'Employeur accorde un permis d'absence conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires;

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) Congrès du Congrès du Travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'étude ou de formation;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Pour toute l'unité de négociation, l'Employeur accorde, au cours d'une même année fiscale, vingt-trois (23) jours ouvrables, dont les (8) premiers jours sont payés, comme congé pour de telles activités syndicales. Il est entendu que ces heures d'absence peuvent être partagées entre plusieurs représentants ou délégués syndicaux.

Les jours payables non utilisés au cours d'une année peuvent être accumulés pour l'année suivante.

6.13 Pour les absences prévues au présent article, le Syndicat doit informer l'Employeur au moins trois (3) jours avant la date de l'absence.

6.14 L'Employeur libère de leurs fonctions, sans perte de salaire et ce, pour la période de temps requise, deux (2) salariés désignés par le Syndicat, afin d'assister aux séances conjointes de négociation, de conciliation, d'arbitrage et tout autre rencontre conjointe concernant la négociation de la convention collective.

6.15 Un membre du comité de griefs du Syndicat peut en tout temps, après en avoir avisé son supérieur immédiat, rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail.

6.16 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants pour les comités ci-haut mentionnés au présent article. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste.

6.17 Pour fin d'arbitrage durant les heures de travail, l'Employeur libère sans solde deux (2) membres du comité des griefs du Syndicat.

6.18 Les parties conviennent d'un comité de relations de travail dont deux (2) membres représentent l'Employeur et deux (2) membres représentent le Syndicat. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

Ce comité de relations de travail étudie et discute de toute question qui lui est soumise. Les parties reconnaissent que tout différend entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis à ce comité avant de recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

6.19 Les aviseurs extérieurs du Syndicat ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

6.20 Lorsque le Syndicat rencontre l'Employeur durant les heures régulières de travail, les membres du Syndicat libérés pour de telles rencontres sont rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Dans le cas de grief ou de mésentente concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante;

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui confère la présente convention peut, accompagné d'un représentant syndical, soumettre un grief écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance des faits au supérieur immédiat ou à la direction générale, le tout pendant les heures de travail et sans perte de salaire régulier; de plus, le salarié concerné peut, s'il en manifeste le désir, être accompagné par le représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique.

7.02 Le supérieur immédiat ou la direction générale doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief, communiquer au salarié concerné sa décision écrite concernant le grief présenté. Une copie de la décision doit également être remise au représentant syndical du salarié concerné.

7.03 À défaut d'entente ou de réponse, le Syndicat peut, dans un délai de soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 7.02, déférer le grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'Employeur. Les arbitres suivants agissent à tour de rôle, en autant que l'arbitre dont c'est le tour puisse dégager une date à l'intérieur d'un délai de six (6) mois; M^e Richard Bertrand, M^e Nancy Ménard Chang et M^e Pierre-Georges Roy.

À défaut du respect de ce délai, on passe au niveau suivant. Si aucun des arbitres ne peut procéder à l'intérieur de ce délai, la partie qui demande l'arbitrage s'adressera au Ministre du travail pour la nomination d'un arbitre.

7.04 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Toutefois, si l'une ou l'autre des parties demande et obtient une remise, cette partie doit assumer les honoraires reliés à la remise.

7.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les griefs au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement par l'Employeur, à l'employé, du salaire perdu par ce dernier, en soustrayant ce que l'employé a gagné ailleurs dans l'intervalle incluant les prestations reçues d'autres sources, à l'exception des revenus déclarés d'un autre emploi qu'il

occupait dans la même mesure et au même niveau de revenu et qu'il a continué d'occuper pendant l'application de la mesure disciplinaire.

- 7.06 Aucun grief ne peut être considéré nul ou être rejeté pour vice de forme ou pour vice de procédure.
- 7.07 Les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sont des délais de rigueur et ne peuvent être prolongés qu'après entente écrite entre les parties.
- 7.08 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.09 La décision rendue par l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Toute mesure ou tout avis disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié sera retiré de ce dossier douze (12) mois après son inscription à moins qu'une autre mesure disciplinaire ou un autre avis disciplinaire n'ait été imposé au dossier de ce salarié pour une infraction de même nature.

Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

8.02 Toute mesure disciplinaire ou tout avis disciplinaire doit être remis par écrit au salarié avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la commission de la présumée infraction ou de sa connaissance par l'Employeur.

8.03 Il est entendu que l'absence du salarié pour quelque raison que ce soit prolonge ce délai du nombre de jours correspondant au nombre de jours d'absence du salarié.

8.04 Seules les mesures disciplinaires ou les avis disciplinaires dont les salariés concernés et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

8.05 Sur demande à l'Employeur, un salarié peut en tout temps consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur et aussi en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend minimalement;

- Le formulaire de demande d'emploi;
- Le formulaire d'embauche;
- Toute autorisation de déduction;
- Les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- Copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- Copie des rapports disciplinaires;
- Copie des rapports d'accidents du travail;
- Les rapports d'évaluation personnelle.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Dans la présente convention collective, l'ancienneté signifie la période totale en jours, mois et années de service continue pendant lequel une personne salariée est à l'emploi de MultiPrévention. La date d'embauche sert à définir l'ancienneté dans les cas suivants; mise à pied, déplacement d'un salarié comptant moins d'ancienneté tel que prévu à l'article 9.05, choix des dates de vacances, demande de congé sans traitement et demande de congé à traitement différé. L'ancienneté s'exprime en années et en jours.

9.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés.

Une fois la période de probation terminée, l'ancienneté est rétroactive à compter du premier jour à titre de salarié à l'essai.

9.03 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

9.04 Le salarié régulier accumule et conserve son ancienneté dans les cas suivants;

- a) Mise à pied pendant dix-huit (18) mois;
- b) Absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (1985, L.Q., C.6 et modifications);
- c) Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (1985, L.Q., C.6 et modifications);
- d) Absence autorisée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

9.05 Le salarié peut exercer son ancienneté en regard de tous les postes compris dans l'unité de négociation, conformément aux dispositions de la présente convention collective et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

9.06 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants;

- a) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
- b) Si le salarié est congédié pour juste cause;

- c) Si le salarié est mis à pied pour une période égale à son ancienneté avec un maximum de dix-huit (18) mois;
- d) Si le salarié est transféré à une fonction exclue de l'unité de négociation pour une période excédant douze (12) mois.

ARTICLE 10 RÉDUCTION DU PERSONNEL

- 10.01 L'Employeur avise par écrit le Syndicat et le salarié régulier touché par une mise à pied au moins quarante-cinq (45) jours de calendrier avant la date prévue de la réduction de personnel s'il s'agit d'un salarié de moins de dix (10) ans d'ancienneté et au moins soixante (60) jours de calendrier avant la date prévue de la réduction de personnel s'il s'agit d'un salarié de plus de dix (10) ans d'ancienneté.
- 10.02 Le salarié régulier qui est mis à pied peut déplacer un salarié comptant moins d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste tel que stipulé à l'article 13.05.
- 10.03 Tout salarié régulier déplacé peut déplacer un salarié comptant moins d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste tel que stipulé à l'article 13.05.
- 10.04 Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste tel que stipulé à l'article 13.05. L'Employeur avise simultanément par écrit le Syndicat ainsi que le salarié.

Ce dernier a trente (30) jours ouvrables suivant son rappel pour se présenter au travail à moins qu'il ne soit empêché de se présenter au travail pour motif majeur. Dans un tel cas, il est considéré tout comme s'il était revenu au travail.

- 10.05 Le droit de rappel est valide pour une période de dix-huit (18) mois à compter de la mise à pied. Le salarié régulier mis à pied conserve et cumule son ancienneté. De plus, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en force ses assurances collectives.
- 10.06 Suite à un rappel au travail, une période de cent vingt (120) jours devra s'écouler avant que l'Employeur puisse procéder à une mise à pied.
- 10.07 Le salarié régulier mis à pied et dont le droit de rappel est épuisé et/ou qui renonce à son droit de rappel en remettant sa démission a droit à une indemnité de départ égale à deux (2) semaines de traitement par année pour les cinq (5) premières années d'ancienneté et à un (1) mois de traitement pour chaque année d'ancienneté subséquente et ce jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) semaines de traitement. Toute fraction de six (6) mois et plus est considérée comme une (1) année.

Un salarié ayant sept (7) ans d'ancienneté et plus, qui est mis à pied et dont le droit de rappel est épuisé ou qui renonce à son droit de rappel aura droit aux services d'une firme spécialisée dans la recherche d'emploi pendant une période n'excédant pas trois (3) mois.

10.08 Dans le cas de la fermeture totale de l'Association, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat et les salariés réguliers au moins trois (3) mois à l'avance. Durant cette période, l'Association leur accordera le temps nécessaire pour chercher un emploi. De plus, les salariés réguliers ont droit à une indemnité de départ égale à deux (2) semaines de traitement par année pour les cinq (5) premières années d'ancienneté et à un (1) mois de traitement pour chaque année d'ancienneté subséquente et ce jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de traitement.

ARTICLE 11 SALAIRES ET CLASSIFICATION

11.01 Les échelles de salaires apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention.

ARTICLE 12 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

- 12.01 Le dépôt électronique des paies des employés s'effectue tous les deux jeudis avant-midi dans une institution financière compatible avec le système de paie. Un relevé de paie est accessible aux employés via un site internet au même moment.
- 12.02 Tout salarié qui démissionne, ou est mis à pied ou congédié, doit recevoir son salaire et autres avantages qui lui sont dus à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 12.03 a) Après en avoir pris connaissance, le paiement des erreurs dans la paie de tout employé se fait dans les cinq (5) jours si le montant de l'erreur dépasse la somme de cent dollars (100 \$), sinon le paiement sera effectué sur la paie suivante.
- b) Le salarié ou l'Employeur est tenu de déclarer toute erreur sur la paie aussitôt qu'il en a connaissance. L'Employeur peut déduire sur la paie d'un salarié toute somme qui lui ait due par le salarié et qui ne fait pas l'objet de litige.
- c) Cependant avant d'appliquer la clause précédente, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente l'Employeur fixe les modalités de remboursement, sous réserve qu'il ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de quinze pour cent (15 %) du salaire brut de l'employé par paie, sauf dans le cas où le montant dû est égal ou inférieur à un jour de travail. Tout remboursement obligatoire selon les lois fiscales applicables au Québec et au Canada doit être finalisé au 15 décembre de l'année fiscale en cours.
- 12.04 Le compte de dépenses est remboursé en même temps que la paie si toutes les pièces justificatives lisibles sont déposées le lundi précédent la paie avant 6 h 00 am. Sinon, le remboursement se fera à la prochaine paie.

ARTICLE 13 NOUVEAUX POSTES ET POSTES VACANTS

- 13.01 Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste vacant doit être comblé, il sera affiché conformément à la procédure ci-après établie.
- 13.02 Ledit poste vacant ou nouvellement créé est affiché sur le tableau d'affichage pendant une période de dix (10) jours; l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat ainsi qu'aux salariés dont le port d'attache est autre que le siège social de l'Association.
- 13.03 Les indications suivantes apparaissent sur les affichages;
1. Le titre;
 2. Le salaire;
 3. La période d'affichage;
 4. Le port d'attache du salaire;
 5. Le territoire à desservi, à titre indicatif;
 6. Les exigences du poste.
- 13.04 Le salarié qui désire postuler un poste fait parvenir sa candidature à l'Employeur durant la période d'affichage; le Syndicat peut également appliquer en lieu et place d'un salarié sur tout poste soumis à l'affichage, lorsque celui-ci est dans l'incapacité de le faire.
- 13.05 a) Salarié du groupe des employés de bureau;
- Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- b) Salarié du groupe des employés professionnels;
- Le poste est accordé au salarié apte à remplir les exigences du poste.
- En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidats, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 13.06 L'Employeur affiche toute nomination dans les sept (7) jours de sa prise de décision, et ce, pour une durée de cinq (5) jours; il transmet copie de la nomination au candidat avec copie au Syndicat.

- 13.07 Le candidat auquel le poste est attribué à droit à une période d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours de travail pour les salariés de bureau et de soixante (60) jours de travail pour les salariés professionnels.
- 13.08 Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste et l'Employeur peut réintégrer le salarié s'il ne satisfait pas aux exigences du poste.
- 13.09 Lorsqu'un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire pour maladie, absence prévue à la présente convention collective, congé de maternité ou autre cause, l'Employeur peut engager un salarié remplaçant suivant le mécanisme prévu à la convention collective à cet effet.
- 13.10 Le salarié promu, c'est-à-dire le salarié nommé à un poste dont le maximum de l'échelle est supérieur reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre qu'il quitte.
- 13.11 Si, à la demande de l'Employeur, un employé accepte un poste à l'extérieur de son port d'attache, l'employé est indemnisé pour les frais de déménagement à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) Km de son port d'attache selon la politique du Conseil du Trésor en vigueur.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 Les salariés sont assujettis à un horaire de quatre (4) jours de travail, entre le lundi et le vendredi; les heures travaillées au cours d'une semaine sont de trente-deux (32) heures. L'horaire de travail est réparti en quatre (4) jours, à raison de huit (8) heures par jour. Pour les salariés, les heures de travail sont normalement accomplies entre 7 h et 18 h. L'horaire de travail peut varier selon les besoins de la clientèle.
- 14.02 La semaine de travail des salariés est de trente-deux (32) heures. Toutefois un salarié professionnel peut, de façon à répondre aux besoins de la clientèle en entreprise, accomplir jusqu'à concurrence de quarante (40) heures au cours d'une semaine. Ce temps est repris à temps simple selon les modalités prévues à l'article 14.06.
- 14.03 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire par demi-journée de travail.
- 14.04 Lorsqu'un salarié de bureau travaille plus de deux (2) heures à la demande de l'Employeur, après sa journée normale, il recevra une allocation pour un repas d'un montant établi selon l'article 22.02. Il est bien entendu que la période de repas ne sera pas considérée comme du temps travaillé.
- 14.05
- a) Pour les salariés, tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures par semaine est considéré comme étant du temps supplémentaire.
 - b) Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire et doit être préalablement autorisé par le supérieur immédiat.
 - c) Le temps supplémentaire prévu à l'alinéa a) est repris en temps et demi (1 h 1/2 pour 1 h) ou monnayé, au choix du salarié.
- 14.06 Le salarié qui effectue du temps excédentaire ou supplémentaire pourra accumuler les heures à reprendre jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. L'excédent au-delà de quarante (40) heures doit être préalablement autorisé par la direction.
- En considérant les besoins du service et de la présence requise à la réception, un salarié qui désire prendre du temps repris avise la direction vingt-quatre (24) heures à l'avance et ne peut prendre plus de deux jours à moins d'une entente spécifique avec la direction.
- Avant le 15 janvier de chaque année la banque de temps devra être écoulée.
- 14.07 L'horaire de travail est établi sur la base de deux semaines. À la signature de la convention collective l'horaire sera établi pour chaque salarié et à l'embauche par la suite.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

15.01 Quatorze (14) jours fériés payés et chômés sont observés pendant l'année civile; de ces quatorze (14) journées, cinq (5) sont mobiles et sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat et neuf (9) sont fixées comme suit;

- Le Nouvel An;
- Le Vendredi saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard et de la Reine;
- La Saint Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Le jour de Noël.

Pour être rémunéré, tout employé(e) doit être réputé au travail immédiatement la veille ou le lendemain du jour férié. Un salarié absent en conformité avec la présente convention collective est réputé être au travail. À l'exception des employés en congés différés ou sans solde ou que l'employé soit déjà rémunéré pour cette journée en vertu de d'autres couvertures existantes.

Le montant payé au salarié pour la journée du congé férié correspond à une (1) journée régulière de travail.

ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur et le Syndicat s'assurent du maintien et du fonctionnement d'un comité paritaire de sante et de sécurité du travail. Les rôles et mandats de ce comité doivent respecter l'esprit et la lettre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (l.r.q., c. s 2.1 et modifications) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 16.02 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés à temps complet, les moyens et équipements de protection individuels que le comité paritaire de santé et de sécurité du travail juge nécessaires ou exigés par règlements promulgués en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 16.03 Tous les salariés ayant une automobile et qui l'utilisent pour leur travail se verront défrayer par l'Employeur le coût de l'abonnement corporatif au CAA ou l'équivalent.

ARTICLE 17 CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

17.01 Le salarié a droit après :

- Un (1) an, à douze (12) jours ouvrables;
- Deux (2) ans, à seize (16) jours ouvrables;
- Dix (10) ans, à dix-sept (17) jours ouvrables;
- Douze (12) ans, à dix-huit (18) jours ouvrables;
- Quatorze (14) ans, à dix-neuf (19) jours ouvrables;
- Quinze (15) ans, à vingt (20) jours ouvrables.

Chaque année correspondant à une (1) année complète de travail ou l'équivalent (12 mois). Si le salarié a travaillé moins d'une année au 30 avril, il a droit à un (1) jour ouvrable par mois de service.

17.02 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

17.03 La période de prise de vacances se situe entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

17.04 Le choix des vacances pour la période entre le 24 juin et la fête du Travail doit se faire entre le 15 mars et le 15 avril. L'Employeur doit accorder les choix de vacances estivales avant le 1^{er} mai en tenant compte des préférences exprimées par le salarié, de son ancienneté et des besoins du service. Toute modification des dates de vacances doit faire l'objet d'une entente avec l'Employeur, sans quoi, les vacances doivent obligatoirement être prises au moment prévu au calendrier.

La période de vacances des salariés effectuant les mêmes tâches peut se chevaucher sur une période maximale de deux (2) semaines si ce chevauchement a lieu entre le 1^{er} juillet et le 15 août.

17.05 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve, dès que possible, de cette impossibilité résultant de son incapacité physique.

Lorsqu'un salarié est sur une liste d'attente pour une chirurgie ou s'il doit être hospitalisé en raison d'une situation hors de son contrôle pendant trois (3) jours et plus, il pourra reporter le résiduel de ses vacances après en avoir avisé l'Employeur.

17.06 L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

17.07 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

17.08 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

17.09 Un salarié peut prendre jusqu'à un maximum d'une (1) semaine complète de congé annuel à raison d'une (1) journée ou plus à la fois.

17.10 Si un décès mentionné à l'article 20 survient durant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai l'Employeur. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 18 DROIT PARENTAUX ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES

Congés de maternité

- 18.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 18.03, doivent être consécutives.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 18.02 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 18.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 18.04 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 18.05 La salariée qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir durant son congé de maternité;
- a) Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
 - b) Les articles 9.04 (Le salarié régulier accumule et conserve son ancienneté) et 23.02 (Assurance collectives, caisse de retraite) s'appliquent.
- 18.06 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins d'avis contraire.

18.07 La salariée qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de maternité peut, à l'expiration de son congé de maternité, prévu à l'article 18.01, obtenir un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans aux conditions suivantes :

- a) Elle doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la fin de son congé de maternité et préciser la durée du congé sans solde demandé;
- b) Dans l'éventualité où la salariée désire mettre fin à son congé sans solde, elle doit en aviser l'Employeur au moins vingt (20) jours ouvrables avant son retour au travail;
- c) Au retour d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde, la salariée reprend la fonction qu'elle occupait à son départ avec le même port d'attache.
- d) Durant son congé sans solde, les articles 9.04 et 23.02 s'appliquent.

18.08 **Congés de paternité**

- a) Le salarié qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de se prévaloir de son congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

Le salarié a droit de recevoir pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

- b) Les articles 9.04 et 23.02 s'appliquent.

18.09 Le salarié qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de paternité peut, à l'expiration de son congé de paternité, prévu à l'article 18.08, obtenir un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans aux conditions suivantes :

- a) Trois (3) semaines avant la fin de son congé de paternité et préciser la durée du congé sans solde demandé;
- b) Dans l'éventualité où le salarié désire mettre fin à son congé sans solde, il doit en aviser l'Employeur au moins vingt (20) jours ouvrables avant son retour au travail;
- c) Au retour d'un congé de paternité ou d'un congé sans solde, le salarié reprend la fonction qu'il occupait à son départ avec le même port d'attache.
- d) Durant son congé sans solde, les articles 9.04 et 23.02 s'appliquent.

18.10 **Congés parentaux et congé pour adoption**

Application de la loi du Régime québécois d'assurance parentale.

18.11 **Congé pour responsabilités parentales**

Une salariée ou un salarié peut s'absenter du travail, sans traitement pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Une salariée ou un salarié qui justifie trois (3) mois de service continu peut aussi s'absenter du travail sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de sa conjointe ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La salariée ou le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

La salariée ou le salarié doit informer le plus rapidement possible la direction des motifs de son absence et, sur demande, fournir par la suite un certificat médical attestant de l'état de santé de la personne concernée.

ARTICLE 19

CONGE TRAITEMENT DIFFERE

19.01 Congé à traitement différé

- a) Un salarié peut après quatre ans d'ancienneté, s'il le désire, différer son salaire pour préparer un congé sans solde. Ce salarié bénéficie alors d'un congé à traitement différé tel que défini dans les lois et les réglementations du Canada et du Québec. Le congé doit être pris dans la dernière année du régime.
- b) La durée du régime est de deux, trois, quatre ou cinq ans. Pendant la première portion de cette période, le salarié diffère une partie de son traitement qui ne peut dépasser le tiers de son salaire régulier. Le congé est postérieur à la période de travail pendant laquelle le salarié diffère son traitement. La durée de la période de congé est d'au moins six (6) mois et d'au plus douze (12) mois consécutifs. La durée totale d'étalement du traitement ne peut dépasser cinq (5) ans, sauf dans les circonstances décrites aux paragraphes h) et i) de la présente clause.
- c) L'Employeur administre le régime et convient de tenter d'obtenir auprès de la banque de l'Employeur le même taux de rendement (intérêt) sur le salaire différé au salarié qui bénéficie du régime de congé à traitement différé que celui qu'il obtient lui-même pour ses placements.
- d) Le salarié voulant bénéficier du régime de congé à traitement différé devra s'engager par contrat avec l'Employeur. Ce contrat devra spécifier la portion du salaire devant être cumulé pour le compte du salarié et les modalités du congé. Cependant, un salarié peut, pour des motifs majeurs (ex : séparation, divorce, mortalité ou maladie grave de la famille directe), modifier la date prévue pour son congé.
- e) Pendant le congé, les sommes cumulées au compte du travailleur lui sont retournées en proportions égales, étalées sur la durée du congé précisée par contrat.
- f) On accordera au plus qu'un seul congé différé par an durant la même période, l'ancienneté ayant priorité dans l'attribution des congés.
- g) Si le salarié cesse d'être à l'emploi de l'Employeur, le régime prend fin immédiatement et l'administrateur du régime lui rembourse les sommes cumulées pour son compte en y prélevant le montant des contributions aux gouvernements provincial et fédéral que ce salarié aurait dû verser s'il n'avait pas participé au régime. Dans le cas d'un décès, les sommes sont versées à la succession.

- h) La salariée qui se prévaut d'un congé de maternité avant ou pendant la prise du congé sans solde voit sa participation à l'entente suspendue pour la durée du congé de maternité et l'entente est prolongée d'autant.
- i) Si une invalidité survient pendant la période de travail précédant la période de congé ou pendant la période du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'invalidité. Si l'invalidité est permanente, on met fin au régime.
- j) Pendant la durée de ce congé, le salarié conserve son ancienneté et participe à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie s'il verse la totalité des primes.
- k) Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit revenir au travail pour le même nombre de mois que la durée de son absence.

Les durées possibles de régime et de congé se calculent en mois et en années et les proportions correspondantes du traitement versé au salarié durant la durée de son régime s'établissent selon le tableau suivant;

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans (24 mois)	3 ans (36) mois	4 ans (48) mois	5 ans (60) mois
6 mois	75 %	83,34 %	87,5 %	90 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	66,67 %	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	69,44 %	77 %	81,66 %
12 mois	N/A	66,66 %	75 %	80 %

ARTICLE 20 AVANTAGE SOCIAUX

20.01 L'Employeur accorde aux salariés :

- a) Cinq (5) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès. Le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours;
- b) Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille; frère, sœur, beau-père, belle-mère, petits-enfants, gendre, bru, à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès;
- c) Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille; beau-frère, belle-sœur, grands-parents, à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès;
- d) Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence;
- e) Lors de son déménagement, le salarié peut bénéficier d'une journée de congé sans solde;
- f) Lors de son mariage, un salarié a droit à deux (2) jours de congés payés. De plus, s'il le désire, il peut prendre trois (3) jours à ses frais;
- g) À l'occasion de sinistres rendant inutilisable la résidence principale de l'employé, celui-ci aura droit, sur présentation de pièces justificatives, à deux jours ouvrables de congé sans solde.

20.02 Les congés mentionnés en a, b, c et d comprennent le jour des funérailles, en prenant compte de la possibilité de reporter une de ces journées pour une cérémonie funéraire ultérieure.

20.03 Pour chacun des jours de congé dont il est fait mention à l'article 20.01 a), b), c), d) et f), le salarié reçoit une rémunération équivalente à une (1) journée régulière de travail.

20.04 Dans tous les cas le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation des faits.

20.05 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paiera pour chaque jour de service la différence entre son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement et les honoraires auxquels il a droit comme juré. Le salarié présentera une preuve de son service comme juré.

Si un salarié fait tout son possible pour se présenter au travail lorsque sa présence n'est pas requise en Cour, il recevra alors son salaire habituel.

ARTICLE 21 JOURS DE MALADIE

21.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite au salarié ou à la salariée soixante-quatre (64) heures de congé de maladie ou de congé parental. Pour le salarié ou la salariée qui entre en fonction, ces heures sont créditées au prorata des mois travaillés.

Au départ du salarié si celui-ci a utilisé plus d'heures de maladie que celles auxquelles il avait droit, il doit rembourser l'Employeur jusqu'à concurrence des heures acquises au prorata.

Sur demande de l'Employeur, le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant pour une absence de plus de trois (3) jours.

21.02 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent;

- a) L'Employeur paie au salarié la journée au cours de laquelle l'accident de travail se produit;
- b) Pour les quatorze (14) jours suivants, le salarié reçoit de l'Employeur une avance salariale couvrant le montant de cette période, cette avance est remboursable dès que le paiement de la période est émis par la CNESST;
- c) Par la suite, les dispositions prévues à la Loi s'appliquent.

21.03 À la fin de l'année contractuelle se terminant le 31 décembre, le salarié ou la salariée aura droit au paiement d'un maximum de soixante-quatre heures de maladie non utilisées pendant l'année de référence. Ce paiement correspond à une prestation équivalente à son salaire régulier. Pour avoir droit à ce paiement, le ou la salarié(e) doit être à l'emploi de l'association le 31 décembre

ARTICLE 22 FRAIS DE DEPLACEMENT

22.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Pour tous les frais reliés à son travail, le salarié a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les normes du Conseil du Trésor et selon les modalités prévues par ces normes.

22.02 Toutefois, pour ce qui est du kilométrage, l'indemnité est de cinquante-deux cents (0,52 \$) le kilomètre en janvier 2022 pour la totalité du kilométrage, nonobstant les dispositions de la norme du Conseil du Trésor. Cependant, le taux du kilomètre ne peut être inférieur au taux prévu dans la norme du Conseil du Trésor pour les premiers kilomètres et devra être ajusté périodiquement selon cette norme.

Par ailleurs, lorsque le salarié est à l'extérieur du bureau pour toute la journée le salarié aura droit à l'indemnité pour repas même s'il reste à l'intérieur du rayon de seize (16) km.

Au cours de ses déplacements, le salarié a droit au remboursement de ses frais de repas sur présentation d'une facture jusqu'à concurrence des montants suivants :

Type de repas	Avec reçu
Pour un déjeuner	15,00 \$
Pour un dîner	21,00 \$
Pour un souper	30,00 \$

Note : Les montants ci-haut sont indexés au 1^{er} janvier de chaque année de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) à partir de janvier 2023.

Le petit déjeuner peut être réclamé à condition que le départ du domicile ait lieu avant 6 h 30 du matin ou qu'il suive un coucher à l'hôtel.

Le dîner peut être réclamé à condition que le départ (du bureau ou du domicile selon le cas) ait lieu avant 11 h 30 ou que le retour ait lieu après 13 h 30 heures.

Le souper peut être réclamé si le retour au domicile a lieu après 18 h 30. Lorsque le souper précède un coucher à l'hôtel, il peut être réclamé si le départ (du bureau ou du domicile) a lieu avant 17 h 30.

L'heure et l'adresse du restaurant apparaissant sur un reçu pourront témoigner du respect de ces critères. Pour obtenir le remboursement de ses dépenses, le salarié devra fournir un reçu de caisse affichant l'heure de la transaction. Le reçu de caisse doit détailler la prise d'un repas.

22.03 Une fois par année financière de calendrier, un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'Employeur peut demander le remboursement de la différence entre la prime d'assurance affaires et la prime d'assurance pour usage personnel. Ce remboursement est effectué aux conditions suivantes;

- a) Fournir une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires;
- b) La prime doit couvrir une période de douze (12) mois;
- c) Cette assurance ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration, sans en aviser l'Employeur.

**ARTICLE 23 ASSURANCE COLLECTIVES, CAISSE DE RETRAITE,
INDEMNITÉ DE DÉPART ET RETRAITE PROGRESSIVE**

23.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le Régime enregistré d'épargne retraite ainsi que l'assurance-vie, l'assurance-maladie, l'assurance pour soins dentaires, l'assurance invalidité court terme et l'assurance invalidité long terme. Les garanties du régime d'assurances collectives sont celles souscrites par le Regroupement des Associations sectorielles du Québec. Pour ce faire, un pourcentage de dix pour cent (10 %) de la masse salariale est consacré auxdits régimes.

- a) L'Employeur convient de verser sept virgule cinq pour cent (7,5 %) du salaire cotisable de l'employé au régime de retraite RRFS-FTQ et deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire cotisable admissible au régime d'assurance collective;
- b) Le salaire cotisable comprend le salaire payé au taux régulier; la contribution des employés syndiqués au RRFS-FTQ sera de sept virgule cinq pour cent (7,5 %) du salaire cotisable et sera perçu par l'Employeur par déduction sur le salaire;
- c) Les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la *Loi de l'impôt* à condition que le salarié maintienne le paiement de sa cotisation salariale au RRFS-FTQ :
 - i) Accident du travail ou maladie professionnelle;
 - ii) Accident ou maladie non relié au travail;
 - iii) Absences prévues à la loi avec droit au maintien de la participation au régime de retraite;
 - iv) Libération pour activité syndicale.
- d) Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence.
- e) L'employé paie la totalité de la balance des primes du régime d'assurances collectives incluant la taxe.

- f) L'Employeur et le Syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une (1) fois par mois. L'Employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.
- g) Tous les salariés syndiqués sont admissibles après cent vingt (120) jours d'emploi chez l'Employeur.

23.02 Dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour responsabilités parentales, d'un congé sans solde, d'un congé à traitement différé ou d'une mise à pied temporaire, l'employé doit assumer cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurances collectives incluant la taxe de vente de neuf pour cent (9 %).

Dans le cas d'un accident de travail ou que le salarié bénéficie de l'assurance invalidité court ou long terme, l'employeur maintient sa contribution au régime d'assurances collectives en autant que le salarié en assume sa partie.

23.03 Dans le cas de mise à pied temporaire, toutes les garanties du régime d'assurances collectives sauf les garanties d'assurances salaire sont maintenues obligatoirement pour une période maximale de six (6) mois. En cas de congé sans solde ou à traitement différé, toutes les garanties du régime d'assurances collectives sauf les garanties d'assurance salaire sont maintenues obligatoirement pour un maximum de douze (12) mois.

Dans le cas d'un congé de maternité ou de paternité, toutes les garanties sont maintenues obligatoirement pour la période du congé.

En cas d'absence pour maladie, accident, hospitalisation ou dans les cas de CNESST, les garanties du régime d'assurances collectives sont maintenues jusqu'à la fin du lien d'emploi.

23.06 **Retraite progressive**

Le régime de mise à la retraite progressive a pour effet de permettre au salarié ou à la salariée qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui compte dix (10) ans d'ancienneté de réduire son temps travaillé à trois (3) jours par semaine. Pour s'en prévaloir, l'employé doit aviser par écrit l'Employeur six (6) mois à l'avance et la durée du programme de retraite progressive est de douze (12) mois maximum. La retraite doit être prise au terme de cette période. Tous les avantages prévus à la convention sont alors ajustés au prorata des heures travaillées.

23.07 **Indemnité de départ à la retraite**

Un salarié ou une salariée qui quitte son emploi pour prendre sa retraite aura droit :

- a) Après vingt (20) ans d'ancienneté, à une indemnité de départ équivalant à vingt (20) semaines de salaire, nonobstant avoir pris la retraite progressive;
- b) Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, à une indemnité de départ équivalant à vingt-cinq (25) semaines de salaire, nonobstant avoir pris la retraite progressive.

ARTICLE 24

RESPONSABILITE CIVILE ET PROFESSIONNELLE

24.01 Dans le cas où un salarié serait poursuivi en justice, pour cause de responsabilité civile ou professionnelle, en raison de son acte ou de son omission de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, l'Association s'engage à assumer sa défense en mandatant un avocat pour assumer une telle défense, à défrayer les honoraires dudit avocat et à assumer, le cas échéant, le paiement des dommages intérêts et des frais judiciaires auxquels ce salarié pourrait être condamné. Le salarié ne subit aucune perte de salaire dans l'éventualité d'une poursuite judiciaire occasionnée par l'exercice de ses fonctions.

La présente clause est valide en autant que la CNESST maintienne la protection telle que présentement connue sous la résolution A31-89 du 16 mars 1989.

Advenant le cas où la CNESST cessait d'offrir la protection ci-haut mentionnée, l'Association devra l'assumer par une assurance responsabilité.

ARTICLE 25 DIVERS

25.01 Vêtements de travail

Le salarié qui effectue des visites en usine bénéficie d'une allocation annuelle de **deux cents dollars (200 \$)**.

25.02 Cotisation

Le salarié peut se faire rembourser par l'Employeur une cotisation annuelle à une association ou corporation professionnelle jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$), pourvu que ce soit en relation avec son travail ou la mission de l'Employeur.

ARTICLE 26 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES SALARIÉS

26.01 L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation des salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leurs fonctions.

26.02 Dans l'application de ce principe, l'Employeur s'engage à rembourser au salarié la totalité des frais de cours suivis et un maximum de cent dollars (100 \$) par cours, avec pièces justificatives à l'appui, pour l'achat de livres obligatoires et ce, selon les modalités suivantes;

- a) Les cours devront être en relation avec la mission de l'ASP ou devront être acceptés par l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) Les cours devront être suivis en dehors des heures normales du travail. Toutefois, si l'employé fournit la preuve que le cours ne peut être suivi en dehors des heures normales de travail, il pourra le suivre durant les heures normales.
- c) Lors de l'inscription, l'Employeur rembourse cinq pour cent (50 %) des frais d'achat de livres obligatoires (maximum de cinquante dollars (50 %) et des frais d'inscription. Le solde est remboursé si le cours suivi est réussi. Le salarié devra produire la preuve de la réussite du cours suivi.

26.03 Formation continu

Toute formation approuvée par la direction dans le cadre de l'emploi qui occasionne des frais d'inscription obligatoires, ceux-ci seront remboursés ainsi que le déplacement et les frais encourus pour les repas et kilométrages.

ARTICLE 27 DROIT À L'IMAGE

27.01 L'Employeur doit avoir l'autorisation d'un salarié avant d'utiliser sa photo ou une vidéo sur laquelle il apparaîtrait pour des fins de diffusion à l'externe. L'Employeur doit respecter les critères régissant l'autorisation accordée par l'employé.

ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

28.01 L'Employeur convient de remettre aux salariés, dans les soixante (60) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de rétroactivité dû par suite des ajustements et augmentations de salaire.

Tous les ajustements et augmentations énumérés sont calculés rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

L'Employeur convient à la demande de l'employé de verser la rétroactivité dans un REER au nom de l'employé à cette date tel que prévu au paragraphe.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 Cinq (5) ans.

ARTICLE 30 VALIDITÉ

30.01 Si l'un ou l'autre des articles de la présente convention était jugé nul, après entente entre les parties, ou en regard des dispositions de la loi, les autres articles de ladite convention ne seront pas affectés par cette nullité.

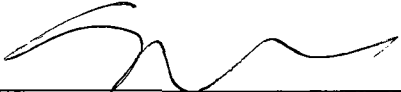
La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et se termine le 31 décembre 2026.

La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

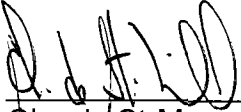
Les annexes « A », « B » et « C » font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Longueuil, ce 11^e jour du mois de Mars 2022.

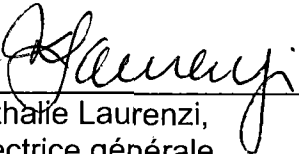
MULTIPRÉVENTION



Sylvain Parisien,
pour la partie patronale




Claude St-Marseille,
pour la partie syndicale

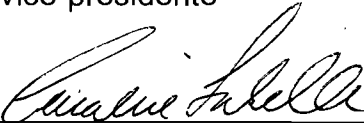


Nathalie Laurenzi,
directrice générale

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3713**



Julie Gaudin,
vice-présidente



Caroline Labelle,
conseillère syndicale

501100 2022031105

ANNEXE « A » ENTENTE SALARIALE ET MECANISME SALARIAL

Pour le personnel du groupe professionnel, la rémunération est établie selon l'échelle suivante :

	2022	2023	2024	2025	2026
	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %
1	63 543 \$	65 290 \$	67 085 \$	68 930 \$	70 826 \$
2	65 765 \$	67 574 \$	69 431 \$	71 341 \$	73 303 \$
3	68 069 \$	69 941 \$	71 863 \$	73 840 \$	75 871 \$
4	70 449 \$	72 386 \$	74 376 \$	76 421 \$	78 523 \$
5	72 917 \$	74 922 \$	76 981 \$	79 099 \$	81 274 \$
6	75 468 \$	77 543 \$	79 675 \$	81 866 \$	84 118 \$
7	78 112 \$	80 260 \$	82 466 \$	84 734 \$	87 065 \$
8	80 453 \$	82 665 \$	84 937 \$	87 273 \$	89 674 \$
9	82 868 \$	85 147 \$	87 488 \$	89 894 \$	92 366 \$
10	85 353 \$	87 699 \$	90 111 \$	92 589 \$	95 136 \$
11	87 915 \$	90 333 \$	92 816 \$	95 369 \$	97 992 \$
12	90 549 \$	93 038 \$	95 596 \$	98 225 \$	100 927 \$
13	93 269 \$	95 833 \$	98 468 \$	101 176 \$	103 959 \$
14	96 067 \$	98 708 \$	101 422 \$	104 211 \$	107 077 \$
15	98 948 \$	101 668 \$	104 463 \$	107 336 \$	110 289 \$

Valable pour tous les employés.

Pour la durée de la présente convention collective, les augmentations consenties le 1^{er} janvier de chaque année, de 2022 à 2026, seront établies de la façon suivante :

2022 → 2,75 %;

2023 → 2,75%;

2024 → 2.75 %;

2025 → 2.75 %;

2026 → 2.75 %;

Cependant, si l'indice des prix à la consommation (IPC) atteint plus de trois pour cent (3 %), l'échelle de salaire sera alors majorée selon l'IPC jusqu'à un maximum de quatre pour cent (4 %).

L'IPC correspond à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établie par Statistiques Québec du mois d'octobre d'une année jusqu' au mois de septembre de l'année suivante (moyenne des douze (12) mois).

Études

La complétion d'un diplôme de deuxième cycle dans une discipline pertinente la tâche accorde un échelon de plus.

Autres dispositions

Changement d'échelon

À chaque fois qu'un salarié complète une année de travail ou l'équivalent d'une année (12 mois) dans son titre d'emploi, il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'il détient jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son échelle salariale.

Nouveau salarié

Au moment de l'embauche, tout nouveau salarié se voit placé dans l'échelle à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience acquise dans un emploi comparable multiplié par zéro virgule huit (0,8) et arrondi à l'unité la plus proche. Aucun nouveau salarié ne peut recevoir un salaire non prévu aux échelles salariales incluses dans la présente convention, sauf après entente entre les parties.

Prime de responsabilité administrative

La personne responsable du bureau de Québec reçoit annuellement un montant forfaitaire correspondant à deux (2) pour cent de son salaire annuel.

Échelle conseiller(ère) en communication

	2022	2023	2024	2025	2026
	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %
1	57 188 \$	58 761 \$	60 377 \$	62 037 \$	63 743 \$
2	58 904 \$	60 524 \$	62 189 \$	63 898 \$	65 656 \$
3	60 670 \$	62 339 \$	64 053 \$	65 814 \$	67 624 \$
4	62 491 \$	64 210 \$	65 976 \$	67 790 \$	69 654 \$
5	64 365 \$	66 136 \$	67 954 \$	69 823 \$	71 743 \$
6	66 297 \$	68 120 \$	69 994 \$	71 918 \$	73 896 \$
7	68 285 \$	70 163 \$	72 093 \$	74 075 \$	76 112 \$
8	70 334 \$	72 269 \$	74 256 \$	76 298 \$	78 396 \$
9	72 444 \$	74 437 \$	76 484 \$	78 587 \$	80 748 \$
10	74 618 \$	76 670 \$	78 779 \$	80 944 \$	83 170 \$
11	76 856 \$	78 969 \$	81 141 \$	83 372 \$	85 665 \$
12	79 161 \$	81 339 \$	83 576 \$	85 873 \$	88 235 \$

Échelle agent(e) au soutien administratif

	2022	2023	2024	2025	2026
	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %
1	40 904 \$	42 029 \$	43 185 \$	44 373 \$	45 593 \$
2	42 130 \$	43 289 \$	44 480 \$	45 703 \$	46 960 \$
3	43 394 \$	44 588 \$	45 814 \$	47 074 \$	48 369 \$
4	44 697 \$	45 926 \$	47 189 \$	48 487 \$	49 820 \$
5	46 038 \$	47 304 \$	48 605 \$	49 942 \$	51 315 \$
6	47 419 \$	48 723 \$	50 063 \$	51 441 \$	52 855 \$
7	48 841 \$	50 184 \$	51 565 \$	52 983 \$	54 440 \$
8	50 307 \$	51 691 \$	53 112 \$	54 573 \$	56 074 \$
9	51 817 \$	53 242 \$	54 706 \$	56 211 \$	57 757 \$
10	53 370 \$	54 838 \$	56 346 \$	57 896 \$	59 488 \$
11	54 972 \$	56 484 \$	58 038 \$	59 634 \$	61 274 \$
12	56 622 \$	58 180 \$	59 780 \$	61 424 \$	63 113 \$

ANNEXE « B » DESCRIPTION DES FONCTIONS

Groupe professionnel

Personne qui a pour fonction de promouvoir de façon paritaire la santé et la sécurité du travail dans le secteur de la fabrication de produits en métal et de produits électriques et promouvoir l'Association et ses projets par le biais de services de formation, d'information et de consultation offerts aux Employeurs et aux travailleurs. Elle doit particulièrement contribuer à la conception de guides de prévention, contenus de formation et d'information et participer activement à la réalisation des projets, de la programmation, des plans d'action, des objectifs et de la mission de l'Association.

Elle doit de plus exécuter les travaux administratifs inhérents à sa fonction et accomplir toute autre tâche connexe que lui confie l'Association.

Elle doit détenir au moins un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline appropriée. Ce diplôme pourrait exceptionnellement être remplacé par une expérience pertinente.

Conseiller(ère) en communication

Personne qui a pour fonction de supporter les activités liées aux communications et à la promotion des produits et services auprès de la clientèle de MultiPrévention et de ses partenaires.

Conseiller technique

Personne qui a pour fonction d'identifier et d'évaluer les risques à la santé et à la sécurité des travailleurs et de dégager des mesures de contrôle visant à les éliminer à la source. Elle élabore des guides de prévention spécifiques au secteur, fournit aux établissements des services d'assistance technique spécialisée, participe au développement de programmes de formation et d'information et rédige des documents d'information technique.

Conseiller en gestion de la prévention

Personne qui a pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité du travail par le biais de services de formation, d'information et d'assistance technique aux Employeurs et aux travailleurs du secteur. Doit promouvoir les outils élaborés par l'Association. Doit également aider les Employeurs et les travailleurs à répondre à leurs obligations dans le cadre de la Loi et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en aidant à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité. Participe à l'élaboration de programmes de formation, d'information et de guides de prévention et effectue les travaux administratifs inhérents à ses fonctions.

Groupe bureau

Personne qui a pour fonction de fournir le travail de bureau et le soutien administratif nécessaires au fonctionnement de l'Association. Elle relève de son supérieur immédiat.

Agent(e) au soutien administratif

Personne qui assiste le personnel dans leurs fonctions. Elle est responsable de l'accueil et du service téléphonique durant les heures régulières de bureau. Elle rédige la correspondance, elle utilise divers logiciels tels que traitement de texte, logiciel de mise en pages, chiffrier électronique et bases de données pour produire les différents documents produits par l'Association, elle fait des photocopies, elle trie le courrier et elle tient à jour le classement des dossiers. Elle s'occupe de l'organisation matérielle de réunions, cours, colloques et autres activités, convoque les participants et prépare les dossiers nécessaires. Elle fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence tant auprès de la clientèle que du personnel. Elle s'assure de la confidentialité des informations qu'elle détient.

L'Employeur s'engage, compte tenu des circonstances, à dispenser la formation et l'entraînement nécessaires pour qu'elle soit en mesure d'accomplir adéquatement ses fonctions.

ANNEXE « C »

LISTE D'ANCIENNETE AU 31 DECEMBRE 2021

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ	PORT D'ATTACHE
	15-01-2001	06-03-2001	20 ans 301 jrs	Bureau de Longueuil
	05-02-2001	26-03-2001	20 ans 281 jrs	Bureau de Longueuil
	05-11-2001	22-11-2001	20 ans 40 jrs	Bureau de Québec
	15-07-1996	27-01-2002	19 ans 339 jrs	Bureau de Longueuil
	03-04-2006	03-04-2006	15 ans 273 jrs	Bureau de Longueuil
	12-03-2007	09-04-2007	14 ans 267 jrs	Bureau de Longueuil
	24-09-2007	16-11-2007	14 ans 46 jrs	Bureau de Longueuil
	05-07-2010	19-07-2010	11 ans 166 jrs	Bureau de Longueuil
	03-12-2012	03-12-2012	9 ans 29 jrs	Bureau de Longueuil
	19-05-2015	19-05-2015	6 ans 227 jrs	Bureau de Québec
	19-10-2015	19-10-2015	6 ans 74 jrs	Bureau de Longueuil
	11-04-2016	11-04-2016	5 ans 265 jrs	Bureau de Longueuil
	24-04-2017	24-04-2017	4 ans 252 jrs	Bureau de Longueuil
	04-01-2016	24-04-2017	4 ans 252 jrs	Bureau de Longueuil
	20-11-2017	20-11-2017	4 ans 42 jours	Bureau de Longueuil
	08-01-2019	08-01-2019	2 ans 358 jrs	Bureau de Québec
	09-04-2019	09-04-2019	2 ans 267 jrs	Bureau de Longueuil
	04-06-2019	04-06-2019	2 ans 211 jrs	Bureau de Longueuil
	22-10-2019	22-10-2019	2 ans 71 jrs	Bureau de Longueuil
	29-01-2020	29-01-2020	1 an 337 jrs	Bureau de Longueuil

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ	PORT D'ATTACHE
	31-03-2020	31-03-2020	1 an 276 jrs	Bureau de Longueuil
	01-03-2021	01-03-2021	306 jrs	Bureau de Longueuil
	15-03-2021	15-03-2021	292 jrs	Bureau de Longueuil

Notes : (*) : Selon convention collective précédent à l'année 2006.
(**) : Selon lettre d'entente à la suite de la fusion avec Préventex.